Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2156

Vragen van het lid **Bashir** (SP) aan de Staatssecretaris van Financiën over *vrijwillig vertrek versus gedwongen ontslag* (ingezonden 9 maart 2015).

Antwoord van Staatssecretaris **Wiebes** (Financiën), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 1 mei 2015)

Vraag 1 en 3
Klopt het dat de regeling voor vrijwillig vertrek (Wet op de loonbelasting 1964) door de Belastingdienst sinds 2013 is aangescherpt? Zo ja, hoe? Kan de fiscus eigenhandig dit soort maatregelen nemen?[1]
Klopt het dat sinds begin 2013 het niet meer mogelijk is om vooraf zekerheid over de gevolgen van een vrijwillige vertrekregeling te krijgen? Wat is hier de reden van? Wie heeft hiertoe besloten?

Antwoord 1 en 3
Nee, dat klopt niet. De Belastingdienst handhaaft de wetgeving zoals deze in 2005 tot stand is gekomen. Zoals de Tweede Kamer in haar overleg van 1 september 2005 heeft afgesproken dienen werkgevers bij massale ontslagen zoveel mogelijk het afspiegelingsbeginsel of een ander objectief niet leeftijdgerelateerd ontslagcriterium te gebruiken. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen gedwongen en vrijwillige ontslagen. Deze beleidslijn wordt in het Vraag & Antwoord 13–003 van 13 maart 2013 door het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen slechts verduidelijkt.
Als een werkgever vooraf het oordeel van de Belastingdienst wenst over een voorgenomen reorganisatie dan beslist de Belastingdienst bij een voor bezwaar vatbare beschikking of sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding. Uiteraard kan de Belastingdienst pas een beslissing nemen als de werkgever kan aantonen hoeveel werknemers uit de onderscheidenlijke leeftijdscategorieën zullen vertrekken. Bij vrijwillige vertrekregelingen staat in de regel vooraf niet vast welke werknemers vrijwillig zullen vertrekken, tenzij de vrijwillige vertrekregeling ook alleen binnen leeftijdscohorten mogelijk wordt gemaakt. In mijn beleidsbesluit van 18 december 2013, Staatscourant 2013, nr. 35582, heb ik goedgekeurd dat bij een vrijwillige vertrekregeling achteraf mag worden getoetst of sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding en dat daarbij de resultaten van de gedwongen ontslagronde mogen worden meegeteld. Om de werkgever niet af te rekenen op een

[1] http://www.vnconline.nl/files/90/11043_petitie.pdf

ah-tk-20142015-2156
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2015

geringe overschrijding van het aantal oudere werknemers dat hij op grond van het afspiegelingsbeginsel zou mogen ontslaan, heb ik daarbij een doelmatigheidsmarge van 10% toegestaan.

Vraag 2
Klopt het dat door deze aanscherping de werkgever 52 procent over de ontslagvergoeding aan belasting moet betalen (de zogeheten RVU-heffing), en de werknemer ook nog over deze vergoeding inkomstenbelasting moet betalen?

Antwoord 2
Ingeval de werkgever er voor kiest om met name ouderen uit te laten stromen in plaats van het volgen van het afspiegelingsbeginsel, dan wordt een eindheffing van de werkgever geheven van 52%. Deze heffing komt echter niet voort uit een aanscherping, maar is het sinds 2011 gehanteerde tarief voor regelingen die kwalificeren als een regeling voor vervroegde uittreding. Deze maatregel is ontmoedigend bedoeld om zo langer doorwerken te bevorderen. De werknemer betaalt over de vertrekvergoeding het normale van toepassing zijnde loon/inkomstenbelastingtarief. Afhankelijk van het overige jaarinkomen varieert dat tarief in 2015 tussen de 36,5% en 52%. Uiteraard wordt hierbij nog rekening gehouden met de van toepassing zijnde heffingskortingen.

Vraag 4
Klopt het dat deze forse werkgever- en werknemerslasten op de vrijwillige vertrekregeling, en de onzekerheid die zo'n regeling met zich meebrengt, ertoe leidt dat werkgevers vaker over gaan tot gedwongen ontslagen als er om economische redenen moet worden gereorganiseerd?
Wat vindt u hiervan? Deelt u de mening dat goed werkgeverschap bij een reorganisatie hiermee onmogelijk wordt gemaakt? Kunt u uw antwoord toelichten? Bent u bereid om hiervoor met een oplossing te komen?

Antwoord 4
Ik zie geen trend dat werkgevers om genoemde redenen steeds vaker overgaan tot gedwongen ontslagen. In 2013[2] is er juist een beleidsbesluit uitgegeven om tegemoet te komen aan de praktijk, waarbij een sociaal plan op basis van objectieve criteria wordt voorafgegaan door een regeling waarbij werknemers vrijwillig ontslag kunnen nemen. Als werkgevers hierbij handelen volgens het afspiegelingsbeginsel, met een doelmatigheidsmarge van 10%, leiden ontslagen – gedwongen of vrijwillig – niet tot extra hoge lasten. Bovendien kan de werkgever er voor kiezen om in de vrijwillige regeling afspiegeling vooraf als uitgangspunt te hanteren. In het kader van de sectorplannen zijn er hiernaast verschillende mogelijkheden om oudere werknemers om te scholen en van-werk-naar-werk te helpen met cofinanciering van de rijksoverheid.
Kiest een werkgever er voor om toch met name ouderen uit te laten stromen, dan treedt de eindheffing voor RVU's in werking en lopen de lasten, in overeenstemming met de bedoeling van de wettelijke maatregel, fors op. Het kabinet is echter van mening dat het huidige beleid – binnen de doelstellingen van de wet – voldoende mogelijkheden geeft bij ontslagrondes, waarbij het aanbieden van een vrijwillige vertrekregeling een onderdeel vormt.

[2] Beleidsbesluit van 18 december 2013, Staatscourant 2013, nr. 35582